

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR LITORAL  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

RITA ESTELA SALINO

**AS DESIGUALDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES NEGRAS NO MUNDO  
DO TRABALHO ATRAVÉS DO PRECONCEITO NOS PROCESSOS SELETIVOS**

Matinhos, junho de 2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR LITORAL  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

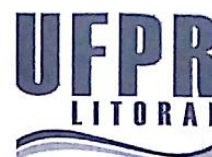
RITA ESTELA SALINO

**AS DESIGUALDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES NEGRAS NO MUNDO  
DO TRABALHO ATRAVÉS DO PRECONCEITO NOS PROCESSOS SELETIVOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para a obtenção do título  
de Especialista em Educação em Direitos  
Humanos pela Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Ms. José Rodrigo Barth Adams


Matinhos, junho de 2015

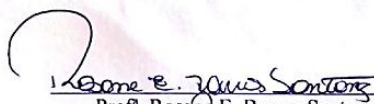



## PARECER DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Os membros da Banca Examinadora designada pela Orientadora Prof<sup>ª</sup>. MSc. **JOSE RODRIGO ADAMS** (Prof<sup>ª</sup>. MSc. Jose Rodrigo Adams; Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Mariana Pfeifer Machado e Prof<sup>ª</sup>. Rosane E. Barros Santana) realizaram em 21/06/2015 a avaliação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da estudante **RITA ESTELA SALINO**, sob o título "*As desigualdades vivenciadas pelas mulheres negras no mundo do trabalho através do preconceito nos processos seletivos*", para obtenção do Título de Especialista em *Educação em Direitos Humanos* pela Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral, tendo a estudante recebido nota "8,5" e conceito "As".

Matinhos, 20 de junho de 2015.

  
 Prof.ª Dr.ª Juliana Quadros  
 Coordenadora em Exercício do Curso de  
 Especialização Educação em Direitos  
 Humanos

  
 Prof.ª Rosane E. Barros Santana  
 Tutora do Curso de Especialização Educação  
 em Direitos Humanos – Pólo Pontal do Paraná

  
 RITA ESTELA SALINO  
 Estudante do Curso de Especialização

LEGENDA DE CONCEITOS	APL = Aprendizagem Plena	APs = Aprendizagem Parcialmente suficiente
	As = Aprendizagem Suficiente	AI = Aprendizagem Insuficiente

*S165d Salino, Rita Estela*

*As desigualdades vivenciadas pelas mulheres negras no mundo do trabalho através do preconceito nos processos seletivos / Rita Estela Salino; Orientador: José Rodrigo Barth Adams. -- 2015.*

*24 f. : il.*

*Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral, Matinhos, PR, 2015.*

*1. Processo seletivo – Mulher negra. 2. Discriminação direta e indireta. 3. Desigualdade da mulher negra. I. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Educação em Direitos Humanos. I. Título. III. Adams, José Rodrigo Barth (orient.).*

*CDD – 305.48*

#### Dedicatória

Este trabalho é dedicado aos familiares, professores, tutores e discentes pelos momentos maravilhosos de diálogo e reflexão.

## **AGRADECIMENTOS**

A arte de educar está pautada na dedicação do discente e no compromisso do docente na busca constante de práticas pedagógicas que contribuam para sua compreensão e nas possibilidades de desenvolvimento pessoal e como consequência a ampliação de sua lente cultural.

Agradeço o corpo docente e todos os envolvidos da UFPR que lutaram para que este programa de formação acadêmica fosse ofertado para professores da escola pública, no qual estou incluída, e que empenham o seu tempo, sua energia e talento para a construção de uma sociedade mais justa e solidária para todos.

Acredito que se os alunos tivessem a oportunidade de agradecer, diriam, “que bom que nossos professores estão bem formados, ensinam e lutam pelos nossos Direitos Humanos”.

*“Negar ao povo os seus direitos humanos é pôr em causa a sua humanidade. Impor-lhes uma*

*vida miserável de fome e privação é desumanizá-lo” Nelson Mandela*

## **RESUMO**

O presente artigo visou diagnosticar situações vivenciadas no mundo do trabalho que apresentem as desigualdades e os preconceitos vivenciados por mulheres negras na realização de processos seletivos. Os estudos realizados são baseados nos Direitos Humanos em defesa dos direitos das mulheres negras no Brasil e o conhecimento técnico científico de Administração da disciplina de Gestão de Pessoas no Setor de Recrutamento e Seleção. O foco foi identificar como as discriminações acontecem: discriminações diretas e indiretas com pesquisas que demonstraram uma construção da cultura histórica das diferenças de gênero e raça e discriminações no mundo do trabalho por parte de empregadores nos processos seletivos evidenciando principalmente a discriminação indireta, comumente vivenciada como “velada”, ou seja, aquela que não se consegue identificar por ser composta por diversos fatores subjetivos que implicam como consequência para mulher negra, o não recrutamento, a não seleção e a não promoção para cargos com escolaridade elevada e de posições estratégicas de liderança. A formação acadêmica do profissional de Recrutamento e Seleção de Pessoas por competência é fundamental para diminuir a desigualdade social. Portanto, ainda há um longo processo de aculturação das pessoas e organizações para mudança deste cenário cruel e sem punição.

Palavras-Chave: Processos seletivos e a mulher negra. Discriminação direta e indireta. Desigualdade da mulher negra.



## SUMÁRIO

RESUMO .....	8
INTRODUÇÃO.....	10
1 REFLEXÃO HISTÓRICA E CULTURAL .....	11
2 RELAÇÃO TEÓRICA: DIREITOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS.....	12
3 COMPARAÇÕES ESTATÍSTICAS.....	17
4 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	21
REFERÊNCIAS .....	23

## INTRODUÇÃO

O tema que será apresentado tratará das desigualdades sofridas pelas mulheres negras na realização do recrutamento e seleção no mundo do trabalho sendo as mesmas na maioria dos casos vítimas de preconceito racial baseado na cor de sua pele.

A reflexão para a escolha do tema foi uma situação ocorrida durante a graduação em que eu, mulher branca e minha amiga, mulher negra, fui a convite da mesma realizar um processo seletivo e eu fui aprovada. Sou sincera a dizer, que até hoje, acho que eu não merecia a vaga, não tinha experiência no trabalho e formação acadêmica da colega era superior. Foi difícil continuar estudando com minha amiga que na época tanto quanto eu necessitava muito daquele emprego.

Os conhecimentos adquiridos ao longo da vida e a formação acadêmica em Direitos Humanos compreendo esta fatalidade ocorrida em 1995 e neste momento, 2015, ou seja, 20 anos depois, afirmo que foi preconceito pela cor de sua pele. Na época não soube o que fazer ou dizer diante da situação que a vida social nos colocou.

Os diferentes preconceitos, estereótipos e consequentemente desigualdades vivenciadas por mulheres negras no mundo do trabalho fazem parte do cotidiano escolar nas construções culturais equivocadas na infância e que perduram até o fim de suas vidas no mundo do trabalho e na sociedade globalizada.

O objetivo deste artigo é demonstrar que o preconceito existe e que gera desigualdade para as mulheres negras e esclarecer a importância de educar os discentes livres de preconceitos e que executem seu trabalho de recrutar e selecionar candidatos analisando a competência dos mesmos e não a cor de sua pele. A relevância do tema é social, profissional e acadêmica.

A metodologia de pesquisa envolveu pesquisas bibliográfica da construção do preconceito, conceitos do ensino profissional de autor especializado na área de Gestão de Pessoas, estudos dos Direitos Humanos, leis e levantamento de dados estatísticos das mulheres negras no mundo do trabalho nos processos de recrutamento e seleção de pessoas. Foram relacionados componentes fundamentais para estabelecer conexões para a construção da discriminação indireta. Houve a análise das mulheres que conseguiram ingressar no mundo do trabalho, a constatação do recebimento de baixos salários, a baixa oportunidade ou nenhuma oportunidade de ascensão profissional através da pesquisa em artigos que envolvem o Judiciário.

A estrutura da reflexão será dividida em capítulos envolvendo histórica e cultura do Brasil, relação teórica: Direitos Humanos e Gestão de Pessoas e comparações estatísticas e Educação Profissional na disciplina de Gestão de Pessoas nas escolas Estaduais do Paraná.

## **1 REFLEXÃO HISTÓRICA E CULTURAL**

Os estudos antropológicos afirmam que a dimensão biológica da espécie humana é transformada pela necessidade da cultural que a humaniza constatando que a socialização tem papel central. Um indivíduo é educado dependendo das construções culturais da sociedade em que vive e passa a fazer julgamentos de certo ou errado que influenciarão sua personalidade e comportamento ao longo de sua vida social.

Somos uma sociedade que diz que não é preconceituosa em relação ao racismo e relações de gênero por possuir a característica de ser um povo misturado, com muitas nacionalidades e diferenças, porém, cabe a reflexão: será que a sociedade brasileira é livre de preconceitos?

Convido o leitor a reflexão história do Brasil que foi colonizado pelos Portugueses com características da cultura eurocêntrica, ou seja, que coloca os interesses europeus acima dos interesses de outras nações. Lembremos que a escravidão faz parte de nossa história.

Ao analisar livros didáticos que apresentam a superioridade de raça que considera supostas qualidades ou defeitos inatos e hereditários, fortalecendo a dominação e a subordinação dos negros e a erotização das mulheres negras podemos perceber que não somos uma nação sem preconceitos.

A construção de cultural de gênero atual idealiza o gênero masculino como superior e educa meninos e meninas de formas diferenciadas no cotidiano familiar, escolar, social sofrendo influência constante dos meios de comunicação. As mulheres são educadas para cuidar da família, sem incentivos para estudos, sem participação política e econômica.

As gerações seguintes continuam a perpetuar a cultura de superioridade que por ignorância ou por dominação age sobre os mais fracos baseado em interesses econômicos.

A repetição, a ignorância, o preconceito e o aumento da desigualdade social são situações que convivemos no cotidiano.

O ex-ministro Joaquim Barbosa concedeu uma entrevista para a Globonews/Rede Globo em novembro de 2014 e quando questionado pelo repórter que o entrevistava, antes de começar a responder as perguntas, indagou o entrevistador: “Você está me entrevistando porque sou o primeiro ministro do STF negro? Ou porque eu sou competente? O repórter

ficou silenciado e o ministro continuou: Você já se perguntou quantos amigos negros frequentam a sua casa? E o repórter respondeu: nenhum, e o ministro responde, sabe por quê? A maioria está em classe social diferente. E o constrangimento é inevitável, o ministro tem razão. Como também, o Supremo Tribunal Federal teve apenas uma mulher branca em sua como Presidente do STF.

O que podemos afirmar que ainda somos uma sociedade em evolução e que precisamos construir uma cultura da equidade de gênero, superar o preconceito racial, excluir a criação de estereótipos e valorizar as competências profissionais no mundo do trabalho.

## **2 RELAÇÃO TEÓRICA: DIREITOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS**

A compreensão teórica envolve a compreensão de conceitos importantes que constroem desigualdades e através da Formação de Professores da UFPR, Gênero e Diversidade na Escola, livro de conteúdo, 2009, p. 35, sendo:

- Estereótipo: Consiste na generalização e na atribuição de valor (na maioria das vezes, negativo).
- Etnocentrismo: consiste em julgar a partir de padrões culturais próprios, o “certo”, “errado”, “feio” ou “bonito”;
- Raça: do ponto de vista científico não existem raças humanas, há apenas uma raça humana;
- Racismo: doutrina que afirma a existência de raças, superioridade natural e hereditária de uma raça sobre a outra não sendo apenas uma reação ao outro, mas uma forma de subordinação ao outro;
- Discriminação é a ação de discriminar, tratar diferente, anular, excluir e marginalizar.

Os conceitos são presentes na área de Administração, Gestão de Pessoas, setor de Recrutamento e Seleção no que se refere a discriminação e como se concretiza no contexto organizacional como o racismo que usa as diferenças para naturalizar as desigualdades e as discriminações de gênero para excluir mulheres negras das oportunidades de trabalho.

Para demonstrar como à discriminação indireta e eliminação de mulheres negras acontecesse no processo seletivo serão demonstrados os procedimentos adotados pelas empresas para agregar novas pessoas para o seu quadro funcional.

A Gerência de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, Setor de Cargos e Salários, organiza os cargos com o chamado formulário “descrição de cargo”, com o intuito de

documentar e organizar os cargos da organização. O preenchimento é realizado com as qualificações, responsabilidades e relações para cada cargo específico pertencente ao quadro funcional conforme (Figura1).

<b>Modelo de Descrição de Cargo</b>	
<b>Descrição de Cargo</b>	Data da emissão:
	Data da revisão:
Diretoria:	Departamento:
Cargo:	Código do Cargo:
Nível:	Reporte para:
<b>Missão do Cargo:</b>	
<b>Relações:</b>	
<b>Qualificações:</b>	
<b>Responsabilidades:</b>	

Figura 1 – Modelo de descrição de cargos utilizado pelas organizações

Fonte: Chiavenato, 1999, p. 230.

Na sequência o empregador preenche uma ficha de especificação do cargo que pode conter a discriminação indireta, que quer dizer, não há como comprovar, por ser um documento interno entre empregador e selecionador, podendo conter diversos indicadores restritivos em relação ao gênero, raça, religião, etc. (Figura 2).

Documento encaminhado pelo empregador ao Setor de Recrutamento

Ficha de Especificações de Cargo

**Título do Cargo:** \_\_\_\_\_  
**Departamento:** \_\_\_\_\_

**Descrição do Cargo:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Critérios de Seleção:

**Escolaridade:** \_\_\_\_\_  
**Experiência Profissional:** \_\_\_\_\_  
**Condições de Trabalho:** \_\_\_\_\_  
**Tipo de Tarefa:** \_\_\_\_\_  
**Características Psicológicas:** \_\_\_\_\_  
**Características Físicas:** \_\_\_\_\_  
**Relacionamento Humano:** \_\_\_\_\_  
**Conhecimentos Necessários:** \_\_\_\_\_  
**Provas ou Testes a serem aplicados:** \_\_\_\_\_  
  
**Indicações:** \_\_\_\_\_  
**Contra-indicações:** \_\_\_\_\_

Figura 2 – Modelo de ficha de especificação de cargos.

Fonte: Chiavenato, 1999, p.232.

Quando a organização necessita preencher uma vaga utiliza-se do setor de Recrutamento que é responsável por atrair pessoas capacitadas para a realização das atividades propostas na descrição de cargo. O setor de Recrutamento elabora os anúncios e os publica em jornais, sites especializados, panfletagem em instituições de ensino, terminais de transporte, ou através do marketing de relacionamento, “indicação de pessoal” que pode reproduzir um modelo de contratação, por exemplo, funcionários de uma determinada etnia.

É necessário distinguir a discriminação ou caracterizá-la, no Brasil possuímos dois tipos, o primeiro a discriminação direta, mais simples, como por exemplo, remunerar homens do mesmo cargo com salários mais altos do que as mulheres que tem a mesma ocupação, portanto, é preciso denunciar e punir conforme previsto na Constituição Federal, lei 7716/89 e Estatuto da Igualdade Social:

I - discriminação racial ou étnico racial Todo distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada. (Estatuto da Igualdade Social, 2010)

Segue abaixo uma demonstração de como a discriminação direta ocorre em nossa sociedade contemporânea. (Figura 3).



Figura 3 – Denúncia de exclusão por cor de pele.

Fonte: Jornal O Dia, 2011.

Na próxima imagem é possível fazer uma relação com a figura 3 comparando anúncio da época da escravidão que nos faz refletir que ainda permanece de forma negativa a conduta de alguns profissionais na área de Recrutamento e Seleção. (Figura 4).



Figura 4 – anúncio para recrutar escrava.

Fonte: Site São Paulo Antiga, 1879.

Nos anos 80 e 90 era muito comum os anúncios de emprego colocarem “boa aparência”, mas isto quer dizer o quê? O que é boa aparência para um, pode não ser para o outro, sendo uma forma subjetiva que proporciona a discriminação podendo ser por exemplo a cor da pele. Atualmente a justiça proíbe anúncios que possuam a expressão “boa aparência”.

Nesse contexto, PAIM, 2010, p.4, realizou uma pesquisa em Salvador que teve como objetivo identificar como as estudantes de Secretariado avaliam a boa aparência para a inserção profissional e em que medida esse critério está associado à discriminação racial e os resultados indicaram que a cor branca pode propiciar uma colocação no mundo do trabalho de forma mais rápida e que a cor da pele e o cabelo podem interferir na decisão do empregador porém, observou-se um aumento da valorização da mulheres negras em relação a beleza afro.

O segundo tipo de discriminação é a indireta se manifestando em processos organizacionais, aparentemente de forma discreta, mas que permitem a subjetividade, a exclusão e a desigualdade e que são comuns no Brasil.

A legislação ordinária, lei nº 5473/68, faz alusão expressamente a discriminação indireta e como ela pode ocorrer.

Art. 1º São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros de funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedade de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público.

Parágrafo único. Incurrerá na pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa de NCr\$100,00 (cem cruzeiros novos) a NCr\$500,00 (quinhentos cruzeiros novos) quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento da presente Lei.

O Recrutar receberá os currículos, que as vezes podem conter fotos dos candidatos, podendo ser a primeira etapa da discriminação indireta pela cor da pele, dependendo da forma com que o profissional faz as escolhas. Qual currículo será selecionado?

Na sequência, a Seleção de Pessoas conforme (CHIAVENTO, 1999, p. 107) “seleção passa a ser configurada basicamente como um processo de comparação e de decisão”, em que utiliza diversas formas de testes para avaliar o candidato e todos de forma subjetiva podendo construir diversos estereótipos, preconceitos e desigualdades.

Os profissionais que executam e decidem entre a comparação e decisão utiliza a entrevista, teste de conhecimento, testes físicos (estatura, peso, força, acuidade visual e auditiva, resistência a fadiga etc.), testes psicológicos (temperamento, caráter, inteligência, aptidões, habilidades mentais, etc.) e exame médico com o objetivo de identificar o melhor candidato para uma determinada vaga e que o leve ao sucesso na organização.

Quando o candidato é selecionado, a primeira fase do processo seletivo é a entrevista, que também pode ser realizada de forma preconceituosa sendo que é considerada uma forma subjetiva de avaliação, o entrevistador pode ser um preconceituoso em relação as mulheres negras e por esta razão prejudicar a entrevistada, a eliminando do processo alegando outras situações que a desqualifique não assumindo a condição verdadeira da exclusão, o preconceito.

Conforme Varella, 2010, p. 282, em sua primeira tentativa de reconhecer desigualdades do Ministério Público do Trabalho de forma velada se justifica as dificuldades de visualização de determinados fatores que provocam, geralmente de natureza psicológica e sociológica, como é o caso do preconceito racial. (Figura 5)

**Quadro 1 - Relação dos processos incluídos na amostra da pesquisa, contendo a descrição dos trâmites seletivos e turmas de julgamento**

Nº Processos	Varas do Trabalho (1º grau)	Turmas de Julgamento (2º grau)
00943-2005-015-10-00-0	15ª Indeferido por falta de provas	2ª Julgado inteiramente, com 1 voto favorável e 1 contrário
Datas	3/4/2006	14/3/2008
00930-2005-016-10-00-7	16ª Indeferido por falta de provas	1ª Julgado inteiramente, com 1 voto favorável e 1 contrário
Datas	16/12/2005	25/4/2007
00928-2005-014-10-00-5	14ª Indeferido por falta de provas	3ª Julgou-se apenas as preliminares, que não foram acolhidas, o que extinguiu o processo sem julgamento do mérito
Datas	9/1/2006	16/2/2007
00936-2005-012-10-00-9	12ª Indeferido por falta de provas	1ª Julgado inteiramente, com 1 voto favorável e 1 contrário
Datas	14/11/2005	28/2/2007
00952-2005-013-10-00-8	13ª Indeferido por falta de provas	2ª Julgado inteiramente, com 5 votos contrários
Datas	24/2/2006	29/2/2008

Figura 5 – Quadro de julgamentos de 2005 a 2008.

Fonte: Varella, 2010.



Conforme demonstrado acima, os processos na amostra da pesquisa demonstram que não houve condenações por falta de provas, o que nos remete a refletir, o quanto é difícil materializar as provas sendo que a discriminação indireta é realizada de forma subjetiva.

As investigações realizadas não foram perdidas e avançaram no sentido de solicitar as empresas o aumento nos percentuais de negros em seus quadros e também ascensão para cargos de liderança.

Comprovou-se que nas fases em que se defendiam acusações e a qualificação de méritos necessários para a entrada nas empresas baseou-se em características abstratas e impossíveis de serem consideradas objetivas.

Não se pode esquecer a História e perceber quando houve de discriminação racial no País, de forma velada, à conta dos precedentes trazidos pela escravidão que marcou nossa sociedade até o século XIX, mas cujos efeitos perniciosos persistiram no século seguinte e persistem em certa medida no atual século XXI, porquanto milhares de indivíduos, libertos, simplesmente eram entregues a própria sorte, desprovidos de qualidades para desempenharem funções com maiores exigências intelectuais, já que poucos foram os premiados com educação para seus senhores, por vezes em busca apenas da mera retribuição de serviços mais acurados na casa-grande, enquanto muitos persistiam apenas os qualificativos para o trabalho mais duro da senzala (DECISÃO LIMINAR 1ª INSTÂNCIA, folha 182.)

“Velado” significa um tabu considerando a dificuldade que temos ao comprovar a existência, porém sabemos que as consequências no mundo do trabalho, mulheres em tarefas que exigem pouca escolaridade, caracterização sexual demasiada, assédio moral e falta de oportunidades de trabalho e educação.

A discriminação contra mulheres negras existe de forma velada. O negro ainda está pouco inserido no mercado de trabalho e infelizmente não há como comprovar em muitos casos a existência do preconceito, e tão somente a educação poderá transformar os pensamentos dos empresários e gestores para acabar com a invisibilidade do preconceito.

### 3 COMPARAÇÕES ESTATÍSTICAS

A realização de uma pesquisa do Instituto Ethos, 2010, demonstra que os negros são minoria em níveis hierárquicos mais altos. Ocupam 25,6% dos cargos de supervisão, 13,2% dos cargos de gerência e 0,3% das posições de diretoria. Eles também ganham quase a metade do salário dos brancos. (Figura 6).





Figura 6 – Campanha Publicitária.

Fonte: Ministério Público do Trabalho, 2010.

É assustador saber que 45% das mulheres negras ganham menos que as mulheres brancas e que ainda **0,3%** ocuparão cargos de liderança.

As mulheres ocupavam **12,5%** em 1995, 24% em 2001 e **35%** em 2014 dos cargos de média gerência, **16%** em alta gerência e **8%** de Presidência e vice-presidência conforme a consultoria McKinsey, o que significa a desigualdade entre homens e mulheres e mulheres brancas em relação com mulheres negras.

Conforme Instituto Ethos, 2015, a organização Internacional do Trabalho (OIT), publicou uma pesquisa entre 1,2 mil empresas em 39 países para avaliar a presença das mulheres na direção das organizações e conclui que no ritmo atual, 2015, levaríamos entre 100 a 200 anos para alcançar a igualdade de gênero, comprova a discriminação direta e indireta de gênero.

Quando se trata da questão de ser mulher negra aparecem uma série de obstáculos que precisam ser ultrapassados, e essa ultrapassagem só se concretizará o dia que todos tomarem consciência de que todos os seres são iguais, independentemente da cor da pele, ou do gênero que pertença, o maior letramento pode ajudar na melhor ocupação ocupacional mas não é suficiente para superar a desigualdade de gênero e cor e raça, a relação de rendimentos e ocupação se confirma para as mulheres negras conforme pesquisas governamentais divulgadas pelo IPEA.

A discriminação motivada por sexo e por pertencimento a um grupo de cor/raça encontra-se disseminada em diversos campos da vida social. [...] muitos dos estereótipos de gênero existentes em nossa sociedade, no caso da questão racial ainda se constitui uma esfera marcada por fortíssimas desigualdades no acesso e na permanência dos indivíduos dos diferentes grupos populacionais. (IPEA, 2008, p.4)

A publicação do estudo: Retrato das desigualdades de gênero e raça de 2011 pelo IPEA avaliou áreas setoriais (entre as quais, educação, saúde, trabalho, pobreza e violência), que cobrem um período de quinze anos, indo de 1995 até 2009. Referente ao acesso educacional houve uma ampliação da presença de mulheres negras neste nível de ensino superior, quanto as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro ainda que apontem para tendências de redução das desigualdades entre mulheres brancas, mulheres

negras, homens brancos e homens negros, os(as) autores(as) ressaltam que os “caracteres adscritos” de raça e gênero seguem sendo determinantes, tanto da forma de inserção no mercado, quanto dos retornos, em termos de salários. Concluem, ainda, que a herança socioeconômica e os padrões culturais e valorativos – que constroem estereótipos limitadores da inserção e ação de determinados grupos sociais – “continuam a operar nos processos de estratificação nos quais negros e mulheres são alocados em posições subalternas”.

A pequena presença de negros nos quadros de funcionários especialmente em cargos executivos e a necessidade das empresas de atrelar sua imagem à responsabilidade social estão modificando as políticas de diversidade, antes dirigidas a mulheres e portadores de deficiências. São iniciativas ainda experimentais e que reforçam a discussão sobre a questão racial para inclusão no mercado de trabalho.

Cito como exemplo de uma política de Gestão de Pessoas, a multinacional do setor químico DuPont com políticas custeando estudos universitários de oito jovens negros. O Banco Itaú criou, em 2005, um programa de estágio específico para jovens negros. De um universo de 51 mil funcionários, apenas 11% eram negros.

Nos Estados Unidos a políticas de cotas vêm sendo implementada há 30 anos, nas universidades e nas empresas. As empresas que recebem dinheiro público são obrigadas a elaborar um plano para incluir trabalhadores negros e criar programas internos para coibir atos de preconceito racial no trabalho. .

No contexto organizacional as empresas começam a adotar política de cotas para negros, aplicando ações que incluem bolsas de estudo e criação de programas de estágio específicos e nas empresas públicas, as cotas são definidas de acordo com o percentual de negros na população da região.

Porém, cabe ressaltar que a política de cotas para negros ainda está sendo pesquisada quanto a sua eficiência em relação a resolução da desigualdade racial.

#### **4 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL**

A educação é capaz de promover mudanças culturais e consequentemente alterar comportamentos e compor novas atitudes. No ensino profissional é possível proporcionar uma formação acadêmica de cidadãos ativos, fiscalizadores e contribuintes na aplicação dos direitos e deveres da sociedade sem discriminação nos processos de Recrutamento e Seleção de Pessoas considerando que estes futuros técnicos estarão efetivamente atuando como profissionais na área de Gestão de Pessoas.

Presenciar, ouvir e conviver com fatos que caracterizam o racismo envergonham nós educadores e todos os cidadãos que percebem que ainda nossa sociedade: crianças, jovens e adultos discriminados por diversas formas.

A escola é responsável por construções de aprendizagem suficientes para conduzir seu comportamento ético na sociedade e com o respeito aos Direitos Humanos para toda a sociedade e comunidade escolar.

Os educadores e educandos devem ser preparados para serem agentes transformadores nas suas ações cotidianas para que preparem processos seletivos em empresas privadas, públicas ou organizações sem fins lucrativos focando o indivíduo com respeito e com avaliações por sua competência e não por seu gênero ou raça envolvendo: processos seletivos, planos de cargos e salários, decisões de liderança e avaliações de desempenho.

Cabe a importância de definir competência, conforme Chiavenato, 1999, p. 290, “são as características que as pessoas possuem para sustentar vantagens competitivas”.

Os profissionais podem ser selecionados levando em consideração: conhecimento acadêmico, experiência técnica na função, capacidade de comunicação, criatividade, trabalho em equipe, equilíbrio emocional, liderança, raciocínio lógico e demais capacitações para exercer determinado trabalho, contudo, nunca pela cor de sua pele e seu gênero.

A Educação Profissional dos alunos do Ensino Médio Integrado das Escolas Estaduais do Paraná implementa uma educação unitária, politécnica e com integração entre educação básica.

Modelos pedagógicos se constituem historicamente a partir das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e das relações sociais, posto que as classes fundamentais, responsáveis pelas funções essenciais no mundo da produção precisam formar adequadamente seus intelectuais. (KUENZER, 1999, p. 87).

Diminuir a desigualdade social sofrida por mulheres negras no mundo do trabalho nos processos seletivos só é possível, considerando que a mesma acontece de forma velada, através da aprendizagem dos alunos dos cursos técnicos de ensino profissional em Curitiba na Disciplina de Gestão de Pessoas e Rotinas Trabalhistas.

Conforme Chiavenato, 1999, p. 96, houve uma transformação no mundo do trabalho, as empresas deixaram de considerar as pessoas como recursos e passam a ser parceiros da organização, participando dos resultados e lucros da empresa, portanto, as empresas devem considerar as pessoas em primeiro lugar indiferente de seu gênero e raça e livre de preconceitos.

O conteúdo programático de Recrutamento e Seleção deve receber a importância de recrutar e selecionar pessoas pela competência propondo a mudança de comportamentos para a concreta aplicabilidade das leis que garantam os plenos direitos humanos no contexto organizacional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A história do Brasil nos remete a diferentes construções culturais que nos remetem a desigualdade no Brasil e é um desafio a ser enfrentado envolvendo a questão racial e de gênero.

Com os estudos realizados com a PNEDH –Plano Nacional de Educação de Direitos Humanos, Aperfeiçoamento para professores de Gênero e Diversidade e Étnico-Racial, conhecimentos técnicos da área de Gestão de Pessoas e as diretrizes do ensino profissional foi possível investigar e diagnosticar como os processos seletivos estão sendo realizados de forma preconceituosa e velada gerando a desigualdades sociais ao excluir mulheres negras do mundo do trabalho com a discriminação direta e indireta.

A negligência diante de algumas raças e gênero se manifestam no cotidiano do mundo do trabalho com ações preconceituosas, violências físicas e psicológicas que causam danos irreversíveis para aqueles que sofrem.

A falta da efetiva fiscalização pelo Ministério do Trabalho e as relações de poder exercidas por empresários e contratantes contribuem para o silêncio e a impunidade no mundo do trabalho.

No ensino profissional é fundamental promover a formação acadêmica que integra as dimensões do trabalho, da ciência, da tecnologia e da cultura em um único currículo sendo a educação básica e educação profissional integrada para este desafio de formação acadêmica completa.

A Gestão de Pessoas nas empresas evolui pela Gestão por Competência com o desenvolvimento de um perfil profissional que proporcione competitividade através do diagnóstico de pontos fortes e fracos que serão supridos com o conhecimento e com critérios objetivos.

Demonstrar os equívocos ocorridos ao longo da história devido à política social e cultural eurocêntrica baseada apenas nos interesses europeus e desconsideração pela cultura africana interferiram no produto do racismo: a exclusão, subordinando no mundo do trabalho a naturalização das desigualdades.

O preconceito, o estereótipo, o racismo e a discriminação direta e indireta ainda assombram comportamentos.

Capacitar os profissionais para atuarem no mundo do trabalho livres de preconceitos e preparados para valorizar as pessoas por suas competências nos processos seletivos pode ser o primeiro passo de acesso para as mulheres negras no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Sonia. **Feminismos, antirracismo: entraves e intersecções**. Entrevista com Luiza Bairros, ministra da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir).(Ponto de vista). Revista Estudo Feministas, Sept-Dec, 2012, Vol.20(3), p.833(18)

ATAÍDE, Marlene Almeida de. **A mulher negra no mercado de trabalho**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, v. 34. N. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CARO, Raul. OIT diz que presença de mulheres na direção de empresas é insuficiente. <<http://www.efe.com/efe/noticias/brasil/sociedade/oit-diz-que-presen-das-mulheres-dire-empresas-insuficiente/>>. Acesso em 04/04/2015.

CAROLINE, Carla. **Negro ganha menos, aponta pesquisa do Dieese**. <<http://www.emploio.sp.gov.br/negro-ganha-menos-aponta-pesquisa-do-dieese>>. Acesso em 13/03/2015.

CHARÃO, Cristina O longo Combate às desigualdades raciais. <<http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial>>. Acesso em 12/03/2015.

CHESF. Cartilha: Ferramentas de Gestão para Igualdade de Gênero e Raça. <<http://www.chesf.gov.br/portal/page/portal/chesf>> Acesso em 03/04/2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

Dossiê mulheres negras: retrato das condições das mulheres negras no Brasil, IPEA, Brasília, 2013. 160p.

DEUS, Rosana Souza de. Mulheres negras: o desafio de construir a igualdade. <http://www.cut.org.br/artigos/mulheres-negras-o-desafio-de-construir-a-igualdade>. Acesso em 03/04/2015.

Exame, Edição 1091, ano 49, nº11, 10/06/2015. **Cotas para mulheres?** p.35.

FARAH, Flávio. **Ética da Seleção de Pessoas: discriminação em processos seletivos**. <<http://pt.slideshare.net/flaviofarah/tica-da-seleo-de-pessoas-discriminacao-nos-processos-seletivos-32760404>>. Acesso em 03/004/2015.

FOGAÇA, Priscila Prado. **Opinião sobre recrutamento e seleção e o mercado de trabalho**. <[http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento\\_Selecao/Artigo/8808](http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/8808)>. Acesso em 04/04/2015.

FRO, Maria. Eu apoio o parecer 15/2010 do Conselho Nacional de Educação. <<http://mariafro.com/2010/11/11/eu-apoio-o-parecer-152010-do-conselho-nacional-de-educacao>>. Acesso em 25/02/2014.

GARCIA, S. R. de O. **A educação profissional integrada ao ensino médio no Paraná: avanços e desafios**. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná, - Curitiba, 2009.

**Gênero e Diversidade na escola**: Formação de Professores/as em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Livro de conteúdo, CEPESC, Brasília, 2009.

LOPES, Otavio Brito. **Minorias, Discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial**. Rev. TST, Brasília, vol. 76, n.4, out/dez, 2010.

KUENZER, A. Z. **Ensino Médio e Profissional: as políticas do Estado Neoliberal**. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2000. – (Coleção Questões da Nossa Época; v. 63)

MOURA, Renata Bellé. **A igualdade jurídica e a desigualdade fática nas relações de trabalho entre os gêneros**. UFPR, 2013.

MACHADO, Nádie Christina Ferreira Machado. **Letramento, Gênero, Raça e Ocupação no Brasil**. UFRGS, Porto Alegre, 2004.

MUNANGA, Kabengele. **Superando o racismo na escola**. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, 2ª Edição, Brasília, 2005.

MURATA, Marília; Afonso. **Públicos da Desigualdade**, Curitiba, 2014, 1-41.

PAIM, Altair dos Santos; PEREIRA, Marcos Emanuel. **Estereótipos, boa aparência e a secretária executiva**. Revista do Secretariado Executivo, Passo Fundo, p. 29-40, n. 6, 2010.

OLIVEIRA, Everton Gaide de Oliveira. **Discriminação de negros no ambiente de trabalho**. <<http://www.rhportal.com.br/artigos/>> Acesso 03/04/2015.

ORTEGA, João. **Diferença entre raças não vem do preconceito**. <<http://www.usp.br>> Acesso em 03/04/2015.

SANTANA, OLIVIA. **Indignação de contratação de mulheres para o carnaval**. <<http://www.geledes.org.br/indignada-olivia-santana-critica-recrutamento-de-mulheres-para-o-carnaval>>. Acesso em 04/04/2015.

SILVA, Lindomar Pinto da; FADUL, Élvia. **Administração pública de Québec: um caso de mudança cultural**. Rev. adm. contemp. vol.15 no.6. Curitiba, nov/dez. 2011.

VARELLA, Santiago F. **Ação afirmativa no emprego como combate à discriminação racial indireta: o caso das ações afirmativas jurídicas do ministério público do trabalho**. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, v. 15, n. 57 – São Paulo, 2010.